

VERSATILITY TRANSFER DALAM PELAKSANAAN MUTASI PERUSAHAAN BUMN DI KOTA MEDAN

Sylvia Vianty Ranita^{1*} & Dini Dwi Santria²
^{1,2}Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan
Telp. 061-7322634 Fax. 061-7322649
*E-mail : sylvia.ranita@gmail.com

ABSTRAK

Berbagai upaya banyak dilakukan oleh perusahaan dalam rangka memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan melakukan mutasi. Hal ini dilakukan sebagai upaya perputaran karyawan yang diharapkan akan menghasilkan karyawan memiliki prestasi kerja yang lebih baik lagi. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dengan data kuantitatif yang telah diperoleh melalui data langsung dari perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan yaitu mutasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yakni prestasi kerja, dari uji korelasi nilai R menunjukkan nilai 0,711 hal ini berarti memperlihatkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen prestasi kerja dan besarnya $R^2 = 0,506$ dimana 50,6% prestasi kerja pada salah satu BUMN di kota Medan pada bagian Marketing Operation Region dipengaruhi oleh variasi variabel mutasi dan 49,4% lagi dipengaruhi oleh variasi variabel lain yang tidak dibahas dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis uji t dengan nilai t hitung > t tabel maka diperoleh variabel *versatility transfer* ($3,530 > 2,059$), H_0 ditolak artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel *Versatility Transfer* terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam hal ini jenis mutasi *versatility transfer* yang diterapkan oleh perusahaan harus lebih diperhatikan. Hal ini akan memberikan dampak yang positif bagi prestasi kerja karyawan jika dalam pelaksanaannya dilakukan secara maksimal.

Kata kunci : Mutasi, *Versatility Transfer*, Kota Medan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan di samping faktor lain seperti modal, tidak terkecuali bagi perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) di Indonesia pada umumnya dan di kota Medan pada khususnya. Manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan ini tentunya berusaha mengkoordinasikan sumber daya lainnya dengan segala personalnya agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab secara baik dan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan. Apabila seorang karyawan tidak mempunyai kemampuan maka pekerjaan dari hasil produksi yang dihasilkan tidak meningkat dengan baik maupun dari berbagai segi lainnya (Yolanda et al 2015). Salah satu tugas operasional dalam manajemen sumber daya manusia adalah dalam fungsi pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan ini salah satu yang dilakukan adalah dengan melaksanakan mutasi.

Pelaksanaan mutasi dalam perusahaan dapat membantu karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya

sehingga nantinya diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan yang berujung pada kemajuan positif bagi perusahaan maupun organisasi.

Perusahaan BUMN tentunya berlomba-lomba untuk memberikan dan menunjukkan kinerja yang baik. Oleh karena itu pelaksanaan mutasi bisa dijadikan salah satu strategi dalam pengembangan karyawan yang memiliki potensi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dimana karyawan akan selalu berusaha untuk memenuhi dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab mereka tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya akan tercapai dengan cepat, tepat dan baik. Oleh karena itu perlu di ketahui jenis pelaksanaan mutasi apakah yang dilakukan oleh salah satu perusahaan BUMN di kota Medan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Yani (2012), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau

perusahaan. Hasibuan (2012), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari beberapa pendapat di atas pada prinsipnya memiliki perumusan yang sama terhadap pengertian manajemen sumber daya manusia yaitu suatu ilmu yang berfungsi untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yani (2012) fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*) merupakan fungsi MSDM yang sangat esensial, hal ini dikarenakan pengelolaan SDM organisasi/perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Fungsi Pengadaan (*Procurement*) merupakan fungsi MSDM dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan (*the right man in the right place*).
3. Pengembangan (*Development*) merupakan fungsi MSDM dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan.
4. Pendidikan dan pelatihan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang. Selain fungsi di atas dikenal pula fungsi kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.
5. Fungsi Pengintegrasian merupakan fungsi MSDM dalam mempersatukan kepentingan organisasi/ perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.
6. Fungsi Pemeliharaan merupakan fungsi MSDM untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

Mutasi Jabatan

Adapun beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang mutasi jabatan menurut Hasibuan (2013), mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan /tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi. Sementara Sadili

(2010), menyatakan bahwa mutasi merupakan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi dan kontribusi kerja yang maksimal pada perusahaan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat dikatakan bahwa mutasi merupakan kegiatan perpindahan seorang karyawan baik perpindahan yang dilakukan secara vertikal maupun secara horizontal yang tujuannya untuk memperoleh kepuasan kerja dan prestasi secara maksimal.

Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam organisasi/perusahaan. Sebelum membahas lebih jauh mengenai mutasi jabatan di dalam perusahaan, maka peneliti akan mengemukakan terlebih dahulu pengertian mutasi.

Dengan dilakukannya mutasi tentu diharapkan akan memberikan manfaat dan tujuannya yaitu Menurut Hasibuan (2013) adapun tujuan mutasi yaitu :

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk menciptakan keseimbangan antara kerja dengan komposisi jabatan.
3. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
4. Untuk menghilangkan rasa bosan/ jenuh karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi.
6. Untuk pelaksanaan hukuman/ sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya.
7. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.
8. Untuk alat pendorong agar semangat kerja meningkat melalui persaingan terbuka.
9. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik
10. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.
11. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.

Mutasi biasanya dilakukan dengan berbagai alasan. Menurut Hasibuan (2013) terdapat dua alasan dilakukannya mutasi yaitu (1) permintaan sendiri (*personal transfers*) dimana mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Mutasi permintaan sendiri pada umumnya hanya pemindahan kepada jabatan yang peringkatnya sama baik, antarbagian maupun pindah ketempat lain dan (2) alih tugas produktif (*production transfers*), yaitu mutasi yang dilakukan karena kehendak pimpinan

perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Menurut Hasibuan (2013) dasar pertimbangan mutasi adalah sebagai berikut :

1. Promosi. Perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.
2. Demosi merupakan penurunan pangkat/jabatan seorang karyawan yang dilakukan dalam suatu organisasi.
3. *Temporary transfer* adalah mengalih tugaskan karyawan ke jabatan/pekerjaan lainnya baik horizontal maupun vertikal yang sifatnya sementara. Karyawan bersangkutan akan ditempatkan kembali pada jabatan/pekerjaannya semula.
4. *Production transfer* adalah mengalih tugaskan karyawan dari satu bagian ke bagian lain secara horizontal, karena pada bagian lain kekurangan tenaga kerja padahal produksi akan ditingkatkan.
5. *Replacement Transfer* adalah mengalih tugaskan karyawan yang sudah lama dinasnya ke jabatan lain secara horizontal untuk menggantikan karyawan yang masa dinasnya sedikit atau diberhentikan. *Replacement transfer* terjadi karena aktivitas perusahaan diperkecil.
6. *Personal Transfer*. Bentuk mutasi horizontal untuk mengalih tugaskan karyawan ke jabatan lainnya secara horizontal. Hal ini dilakukan karena karyawan tersebut tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya atau ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaan yang diemban.
7. *Versatility Transfer* adalah mengalih tugaskan karyawan ke jabatan/pekerjaan lainnya secara horizontal agar karyawan yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan atau ahli dalam berbagai lapangan pekerjaan.

Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2014). Adapun tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan menurut Hasibuan (2013) adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai untuk tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personil dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

Dalam menilai prestasi kerja karyawan dapat unsur-unsur yang menjadi perhatian Menurut Mangkunegara (2014) unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja adalah :

1. Kerjasama, kerjasama adalah kemampuan seseorang karyawan bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai dayaguna dan hasil gaya yang sebesar-besarnya.
2. Tanggung Jawab, hal ini merupakan kesanggupan seseorang karyawan atau pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diserahkan kepada karyawan dengan sebaik-baiknya dan tindakan yang telah dilakukan.
3. Kepemimpinan, kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dipergunakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
4. Kedisiplinan, kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan

yang berlaku baik secara tertulis ataupun tidak tertulis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer dengan kuesioner yang disebarakan sebanyak 30 lembar dan skala pengukuran menggunakan skala rating scale.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) Marketing Operation Region I Unit HR Sumbagut sebanyak 30 orang.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah metode Analisis Regresi Linier Berganda, dengan program SPSS *Statistic versi 21 for windows*. Adapun model yang digunakan adalah sebagai berikut:

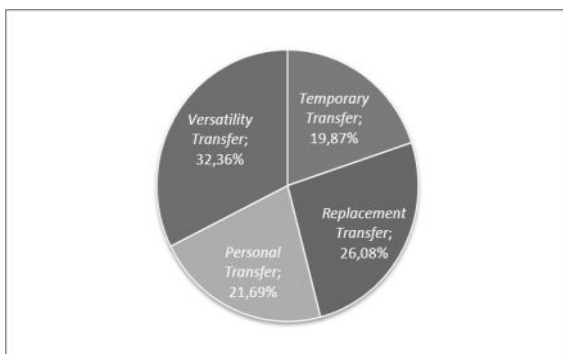
$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4$$

Keterangan :

- Y = Prestasi Kerja
- X1 = *Temporary Transfer*
- X2 = *Replacement Transfer*
- X3 = *Personal Transfer*
- X4 = *Versatility Transfer*
- a = konstanta
- b1,2,3,4 = koefisien regresi variabel independen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa elemen *versatility transfer* yang paling berpengaruh memberi nilai tambah terhadap prestasi kerja, persentasenya sebesar 32,36%, sedangkan untuk urutan selanjutnya *replacement transfer* sebesar 26,08%, *personal transfer* sebesar 21,69%, dan *temporary transfer* 19,87%. Hasil tersebut dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Diagram Persentase Variabel Mutasi

Penelitian ini memperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 24,819 - 1,100 X_1 - 1,794 X_2 - 0,197 X_3 + 3,120 X_4$$

Keterangan :

- Y = Prestasi Kerja
- X1 = *Temporary Transfer*
- X2 = *Replacement Transfer*
- X3 = *Personal Transfer*
- X4 = *Versatility Transfer*
- a = konstanta
- b1,2,3,4 = koefisien regresi variabel independen

Berdasarkan hasil penelitian hasil dari *Temporary Transfer* adalah suatu bentuk mutasi untuk mengalih tugaskan karyawan ke jabatan/pekerjaan lainnya baik horizontal maupun vertikal yang sifatnya sementara (Hasibuan). Karyawan bersangkutan akan ditempatkan kembali pada jabatan/pekerjaannya semula. Pada indikator ini memiliki score 285 dengan persentase 19,87% dari seluruh total jawaban responden. Indikator *temporary transfer* ini merupakan unsur yang pertama dijelaskan pada mutasi dalam teori Hasibuan, dilihat dari hasil jawaban responden yang hampir rata-rata setuju maka dapat ditafsirkan bahwa alasan seorang karyawan dimutasikan dalam bentuk *temporary transfer* karena terjadinya kekosongan karyawan di suatu bagian. Selain itu karyawan yang dimutasikan juga memiliki kompetensi yang dapat diandalkan dalam menyerap ilmu-ilmu baru. Sehingga di lingkungan barunya, mereka dapat memperoleh pengalaman dalam suatu pekerjaan.

Replacement Transfer adalah suatu bentuk mutasi untuk mengalih tugaskan karyawan yang sudah lama dinasnya ke jabatan lain secara horizontal untuk menggantikan karyawan yang masa dinasnya sedikit atau diberhentikan (Hasibuan). *Replacement transfer* terjadi karena aktivitas perusahaan diperkecil. Hasil penelitian pada indikator ini menunjukkan bahwa indikator persepsi kualitas memiliki score yakni 374 dengan persentase 26,08%.

Dilihat dari hasil penelitian bahwa karyawan yang dimutasikan dalam bentuk *replacement transfer* ditujukan untuk menggantikan karyawan yang masa dinasnya sedikit/tidak bekerja lagi. Selain itu, penulis melihat langkah yang dilakukan perusahaan dalam melakukan mutasi jenis *replacement transfer* sudah sangat tepat karena dalam pelaksanaannya perusahaan memperhatikan golongan yang sama dengan yang sebelumnya, menempatkan karyawan dengan kualifikasi pendidikan yang sesuai, serta

pengalaman kerja yang memadai dari karyawan yang dimutasikan. Dengan begitu, produktivitas kerja yang dimiliki karyawan tidak akan menurun.

Personal Transfer yaitu bentuk mutasi horizontal untuk mengalihutugaskan karyawan ke jabatan lainnya secara horizontal atas permintaan karyawan yang bersangkutan. Pada indikator ini memiliki score 311 dengan persentase 21,69% dari seluruh total jawaban responden.

Dari hasil yang diperoleh tersebut, rata-rata karyawan yang dimutasikan bukanlah atas keinginan karyawan yang bersangkutan tetapi atas kebijakan pimpinan. *Personal transfer* biasa dilakukan karena karyawan tersebut tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, atau ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaan yang diemban. Jika ditinjau dari hasil jawaban responden pada dua instrumen tersebut, yang menyatakan setuju dengan tidak setuju terdapat selisih yang tidak begitu jauh. Artinya pimpinan harus benar-benar jeli dalam memastikan bahwa dalam pemindahan karyawan sudah menerapkan "*the right man on the right place*". Disamping itu, lingkungan kerja juga merupakan satu hal yang dapat memicu produktivitas dan semangat kerja karyawan agar lebih baik lagi. Hal ini jika tidak segera ditanggapi akan mengakibatkan sasaran kerja sulit untuk dicapai.

Versatility Transfer yaitu bentuk mutasi untuk mengalihutugaskan karyawan ke jabatan/pekerjaan lainnya secara horizontal agar karyawan yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan atau ahli dalam berbagai lapangan pekerjaan (Hasibuan). Hasil penelitian menunjukkan *versatility transfer* memiliki score tertinggi yaitu 464 dengan persentase 32,36%. Artinya mayoritas karyawan yang dimutasikan dalam rangka menambah pengetahuan karyawan dalam berbagai bidang pekerjaan lainnya. Selain itu, untuk dapat mengetahui seberapa besar kemampuan mereka dalam menerima ilmu baru. Hal ini penting bagi karyawan dalam mengukur kompetensinya terhadap suatu pekerjaan. Bisa jadi kemampuan yang dimiliki kurang dari yang diharapkan terhadap suatu pekerjaan. Dengan begitu mereka akan termotivasi untuk terus meningkatkan kemampuannya. Ditinjau dari jawaban responden, karyawan yang dimutasikan dalam bentuk *versatility transfer* haruslah memiliki pengetahuan yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaannya, mengetahui prosedur kerja dengan baik serta memiliki keterampilan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja. Hal ini merupakan komponen pelengkap dalam pencapaian sasaran kerja karyawan.

Hasil dari analisis uji reliabilitas menunjukkan nilai alpha cronbach sebesar 0,965 ini berarti penelitian yang diteliti sangat lah handal atau reliabel sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan jika r_{α} positif atau $> r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan reliable.

Hasil dalam uji korelasi nilai R menunjukkan nilai 0,711 hal ini berarti memperlihatkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel independen atau *temporary transfer*, *replacement transfer*, *personal transfer*, dan *versatility transfer* dengan variabel dependen prestasi kerja.

Pada hasil R^2 square menyumbangkan persentase sebesar 50,6% atau dari nilai 0,506 itu berarti sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel independen kepada dependen tidak berpengaruh sangat banyak atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (4 variabel independen) hanya mampu menjelaskan sebesar 50,6% variasi variabel dependen (Prestasi Kerja). Sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pada hasil uji F berdasarkan kesimpulan menunjukkan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($6,396 > 1,955$), maka H_0 ditolak itu berarti pada kasus ini ada pengaruh yang signifikan antara 4 variabel independen secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja (dependen).

Pada hasil uji t berdasarkan kesimpulan menunjukkan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,530 > 2,509$), maka H_0 ditolak itu berarti bahwa pada variabel *Versatility Transfer* secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan beberapa Berdasarkan hasil dari seluruh penelitian menjelaskan bahwa seluruh variabel dependent yang terdiri dari *Temporary Transfer*, *Replacement Transfer*, *Personal Transfer* dan *Versatility Transfer* menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Dengan variabel *versatility transfer* yang memberikan persentase yang tinggi yakni 32,36% jika dibandingkan dengan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketujuh, Bandung : Refika Aditama

- Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu, Yogyakarta : Andi
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Bandung : Pustaka Setia
- Soewadji, Jusuf. (2012). *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta : Mitra Wacana Media
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam belas, Bandung : Alfabeta
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Mitra Wacana Media
- Hutagalung, Jeniusman Ahmad. (2010). *Peran Mutasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja di Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan*. Tesis; Program Pasca Sarjana Studi Pembangunan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara (Dipublikasi).
- Nurhayati, Pipih. (2010). *Penerapan Mutasi Personal Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Kereta Api (Persero) DAOP II Bandung Jawa Barat*. Skripsi; Program Strata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (Dipublikasi).
- Nurwaliyah, Widiati. (2014). *Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT BUMN Hijau Lestari I Bandung*. Skripsi; Program Strata-1 Fakultas Bisnis Universitas Widyatama (Dipublikasi).
- Saragih, Frensinita D. (2011). *Hubungan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Wilayah I Medan*. Skripsi; Program Strata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara (Dipublikasi).
- Yolanda, A., Ranita, S. V., Idris, I., & Nurismilida, N. (2015). EFEKTIVITAS PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: PTPN IV (PERSERO)-KEBUN TINJOWAN SIMALUNGUN). *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 69-74.